

**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DEL ISTITUTO NAZIONALE DI ECONOMIA AGRARIA SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI
CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA
TRASPARENZA E ALL'INTEGRITÀ**

(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D.Lgs. n. 150/2009)

MAGGIO 2013

Dott. Giovanni Succio

Dott.ssa Ida Marandola

Dott. Fabrizio Pescatori

INDICE

1. Introduzione

2. Performance organizzativa (Definizione di obiettivi, indicatori e target)

3. Performance individuale(Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target)

4. Misurazione e valutazione della performance (organizzativa e *individuale*)

5. Processo (*fasi, tempi e soggetti coinvolti*)

6. Infrastruttura di supporto

7. Sistemi informativi e informatici a supporto della attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

8. Definizione e gestione degli standard di qualità

9. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

10. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

1. Introduzione

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009 viene redatta la presente relazione – ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato –, finalizzata a riferire sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'INEA.

Nella relazione medesima si evidenziano le criticità e i punti di forza emersi nel periodo di riferimento e si misurano, altresì, sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT.

Tenendo conto, in particolare, di quanto specificato con Delibera n. 23/2013 dalla CIVIT l'analisi che segue è focalizzata sui seguenti ambiti:

- Performance organizzativa
- Performance individuale
- Processo di attuazione del ciclo della performance
- Infrastruttura di supporto
- Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- Definizione e gestione degli standard di qualità
- Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
- Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

2. Performance organizzativa

Definizione di obiettivi, indicatori e target

Gli obiettivi formulati nel Piano della performance risultano conformi ai requisiti metodologici di cui all'art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009 e alla Delibera CIVIT n. 89/2010 e costituiscono l'articolazione delle principali direttrici individuate per il potenziamento scientifico e dell'attività dell'Ente. Tali obiettivi sono anche pertinenti e rilevanti rispetto alla missione istituzionale, alle priorità politiche, nonché ai bisogni della collettività nel settore di riferimento.

La programmazione dell'attività dell'INEA, che si realizza a vari livelli, si adatta alla struttura organizzativa dell'Ente e al contesto istituzionale di riferimento, risultando oltremodo coerente con le politiche e i programmi del Ministero vigilante.

La performance dell'Ente si articola in attività che sono state individuate e tradotte concretamente a vari livelli (Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Uffici dirigenziali).

Per l'anno 2012, gli obiettivi strategici nell'ambito dei quali sono stati definiti gli obiettivi operativi ritenuti prioritari a garantire l'efficienza e l'efficacia complessiva dell'attività istituzionale, nonché il funzionamento dell'organizzazione sono:

- Rafforzamento della programmazione strategica delle attività;
- Ricerca di una maggiore coerenza delle attività con le finalità statutarie;
- Perseguimento dell'equilibrio economico-finanziario;
- Pianificazione del personale e delle collaborazioni;
- Collaborazione e integrazione con Università e centri di ricerca;
- Integrazione di scopo con Ministero e Regioni;
- Presenza diffusa e omogenea sul territorio nazionale;
- Internazionalizzazione, scambio e networking della ricerca;

- Miglioramento della comunicazione e della visibilità dell'Istituto;
- Formazione continua dei ricercatori.

Il processo di individuazione degli obiettivi strategici prima e di quelli operativi poi ha risposto ad una logica *bottom-up* con coinvolgimento dei titolari delle unità organizzative destinatarie del processo di programmazione, nonché tenendo conto di quanto emerge dal confronto con i principali *stakeholders* (comunità scientifica, operatori del settore ecc.).

3. Performance individuale

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Per l'anno 2012 l'INEA, dato il quadro degli obiettivi strategici di cui al paragrafo precedente e definiti dal Consiglio di Amministrazione, ha previsto un'ampia e dettagliata serie di attività, distinta per Uffici dirigenziali e per servizi.

Tutti gli obiettivi individuali sono coerenti con quelli di carattere strategico, costituendone declinazione in attività di pertinenza delle unità organizzativa di volta in volta coinvolte.

L'assegnazione è avvenuta tramite emanazione di direttive recanti gli obiettivi assegnati, gli indicatori, l'attività programmata e il tempo di attuazione previsto.

4. Misurazione e valutazione della performance (organizzativa e individuale)

La performance organizzativa

La misurazione della performance organizzativa dell'INEA riguarda la Direzione Generale, gli Uffici dirigenziali e i servizi.

Ai fini della valutazione della performance organizzativa sono stati oggetto di misurazione i prodotti realizzati con riferimento agli obiettivi programmati e in relazione alle priorità stabilite.

Nell'aggiornamento 2012 al Piano della performance sono riportati in modo sintetico gli obiettivi, gli indicatori e i pesi attribuiti che nel caso di specie possono raggiungere un totale massimo di 75 punti.

La performance individuale

Il Consiglio di Amministrazione dell'INEA ha assegnato gli obiettivi strategici al Direttore Generale. Quest'ultimo ha declinato i medesimi in obiettivi operativi, coerenti e coordinati. Ai medesimi sono associati indicatori necessari per la misurazione del risultato previsto.

La valutazione della performance individuale, che riguarda oltre il Direttore Generale, anche i due Dirigenti amministrativi dei due Uffici dirigenziali, è basata su un sistema che assegna un punteggio massimo di 25 punti nella valutazione dei comportamenti organizzativi che avviene confrontando i comportamenti attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione.

5. Processo (*fasì, tempi e soggetti coinvolti*)

Il Sistema di valutazione dell'INEA, pur se in una sua prima fase di attuazione, manifesta un funzionamento in linea con il disposto normativo, sia in termini di proposizione degli obiettivi che in termini di attuazione da parte della dirigenza dell'Ente.

L'OIV, operando con il costante supporto della Struttura tecnica permanente, ha interagito con la Direzione generale e con i responsabili degli Uffici dirigenziali in un reciproco spirito di collaborazione e di apertura a processi innovativi in applicazione del D.Lgs. n. 150/2009.

6. Infrastruttura di supporto

L'OIV, con il supporto della Struttura tecnica permanente, ha raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte. Tale attività è stata posta in essere con metodo "empirico" non

disponendo per il momento l'Ente di un sistema informatico dedicato alla raccolta e all'analisi di dati per la misurazione della performance.

7. Sistemi informativi e informatici a supporto della attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'Ente ha approvato nel 2011 il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Il medesimo è stato aggiornato nel 2012 secondo le prescrizioni contenute nella Delibera CIVIT n. 2/2012.

Relativamente a detta attività l'INEA è nella sostanza in linea con gli obblighi di legge e gli standard definiti dalla CIVIT anche in ordine alla tipologia dei dati pubblicati nel sito web e al relativo aggiornamento.

L'INEA, inoltre, ha individuato dati e informazioni che, seppur non previsti da specifici norme di legge, ha pubblicato per soddisfare le esigenze informative e di trasparenza della performance:

- Elenco dei progetti condotti dall'Istituto con relativa descrizione, risultati attesi e prodotti;
- Pubblicazioni dell'INEA;
- Comunicati e rassegne attraverso i quali l'Ufficio stampa dell'Istituto pubblicizza l'attività dell'Ente.

Obiettivo dell'Istituto in materia di fruibilità delle informazioni è quello di una progressiva pubblicazione dei volumi disponibili nella biblioteca.

8. Definizione e gestione di standard di qualità

Al riguardo va in primo luogo sottolineato che l'INEA non eroga servizi in senso stretto ma svolge attività di ricerca, il che implica una rilevanza decisamente residuale delle poche attività svolte in qualche modo riconducibili al concetto di servizi pubblici.

Nel 2013 tali attività sono state individuate in quelle riconducibili al Servizio Biblioteca e all'Ufficio Relazioni con il Pubblico. Per queste attività è stata redatta la Carta dei servizi e individuati i rispettivi standard di qualità. Le

informazioni relative a questo punto sono già stata pubblicate sul sito dell'Istituto, all'interno dell'Amministrazione Trasparente – Servizi erogati.

9. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Alla luce dei risultati conseguiti nel ciclo della performance 2012, tenendo conto dei rilievi effettuati al termine dell'anno precedente, emerge una sostanziale adesione alle osservazioni formulate che hanno determinato un progressivo miglioramento della gestione.

L'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione ha dimostrato, infatti, che la procedura adottata, oltre ad essere in linea con le vigenti disposizioni normative, è anche in grado di apportare un buon contributo anche in termini di maggior coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi programmati. E' necessario tuttavia prevedere ulteriori azioni di miglioramento. E' emersa, infatti, ancora la necessità di adeguare ulteriormente gli obiettivi strategici alle tematiche del contenimento della spesa pubblica e della digitalizzazione. Ciò comporta l'esigenza di prevedere l'incremento dell'uso degli strumenti informatici e la riduzione dei costi di gestione. Si rende, inoltre, necessario che nella definizione e realizzazione obiettivi vengano coinvolte in maniera più significativa le Sedi regionali dell'Ente.

10. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'attività dell'OIV si è realizzata nella organizzazione di sedute collegiali ricorrenti e nella collaborazione costante con la struttura di supporto e i vertici dell'Ente che ha consentito di avvalersi dei dati in possesso dei competenti servizi per effettuare le verifiche necessarie.

In particolare, in ottemperanza a quanto disposto dal D. Lgs. n. 150/2009 l'OIV, nell'ambito dell'attività di valutazione e di controllo strategico, ha effettuato l'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e degli eventuali scostamenti tra gli obiettivi operativi individuati e assegnati, e le attività poste

in essere per la realizzazione dei medesimi, individuando altresì le eventuali criticità emerse.

Per il 2013, l'OIV intende rafforzare la propria funzione di supporto alla Dirigenza dell'Ente in termini di traduzione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi.